

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Bekerja

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasar adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Berbicara tentang motivasi, Irwanto (1991) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak atau pendorong dalam setiap gerakan dan perilaku manusia. Motivasi disebut sebagai penggerak dalam perilaku (*the energy of behavior*) dan disebut penentu (determinan) dalam perilaku seorang individu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Priono, 2012).

Motivasi adalah suatu kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan bertindak atau berbuat (Walgito, 2001). Kekuatan tersebut mendorong seseorang kepada suatu tujuan tertentu. Motivasi pada umumnya mempunyai sifat siklus (melingkar), motivasi yang timbul akan memicu perilaku tertuju pada tujuan, dan terhenti setelah tujuan tercapai, yang kemudian muncul kembali saat muncul kebutuhan baru. Sedangkan Santrock (2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah mengapa individu bertindak, berfikir, dan memiliki perasaan dengan cara yang mereka lakukan, dengan penekanannya pada aktivasi dan arah dari tingkah laku.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik bagi dirinya, baik waktu maupun tenaga, demi tercapai tujuan yang diinginkan (Anoraga dan Suyati, 1995). Sedangkan menurut Vroom (dalam Purwanto, 1990) motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam kegiatan yang dikehendaki, antara lain adalah bekerja.

2. Pengertian Bekerja

Secara terminologi definisi bekerja adalah aktivitas yang menjadi sarana bagi manusia untuk menciptakan eksistensi dirinya menjadi lebih berarti. Bekerja adalah aktifitas fisik maupun pikiran dalam mengerjakan, merelease, mendesain maupun menyelesaikan sesuatu. Bekerja dalam arti luas dapat diartikan dengan melakukan suatu kegiatan sedangkan dalam arti sempit yaitu melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu atau uang. Banyak sekali yang mendorong manusia untuk bekerja. Salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Orang giat bekerja karena ada hal yang ingin mereka peroleh salah satunya yang sangat penting adalah uang, dimana pada zaman yang serba sulit sekarang ini orang berlomba-lomba bekerja keras untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Secara singkat Magnis-Suseno menegaskan bahwa ada tiga fungsi bekerja, yakni fungsi reproduksi material, integrasi sosial, dan pengembangan diri. *Pertama*, dengan bekerja manusia bisa memenuhi kebutuhannya. *Kedua*, dengan bekerja manusia mendapatkan status di masyarakat. Ia dipandang sebagai warga

yang bermanfaat dan yang *ketiga* dengan bekerja, manusia mampu secara kreatif menciptakan dan mengembangkan dirinya.

Bekerja pada remaja merupakan salah satu bentuk dari proses perkembangan karir, empat aspek penting dalam proses perkembangan karir ini adalah eksplorasi, pengambilan keputusan, perencanaan dan perkembangan identitas (Santrock, 2003). Menurut teori Maslow, bekerja dimaksudkan sebagai usaha yang dilakukan individu untuk mengisi kekurangan dalam hidupnya.

3. Pengertian Motivasi Bekerja

Motivasi bekerja sangat penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan karena motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong untuk terus bersemangat dalam bekerja (Handayani, 2010). Menurut Greenberg & Baron (2003), motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut As'ad (1995) motivasi bekerja adalah sebagai keadaan membangkitkan motif, mengembangkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu : faktor internal yang meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi

yang memadai, pengawasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Motivasi bekerja, dalam dunia organisasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1998).

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi bekerja adalah suatu keadaan yang menggerakkan, mendorong seseorang untuk berperilaku mengarahkan segala kemampuannya seorang diri yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai suatu tujuan.

3.1 Aspek-Aspek Motivasi Bekerja

Menurut Greenberg & Baron (2003) motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Greenberg & Baron (2003) menyatakan bahwa motivasi seorang individu untuk bekerja terdiri atas tiga aspek, yaitu :

a. Arousal

Aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Ketertarikan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut.

b. Direct Behavior

Aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang

ingin diraih. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu.

c. *Maintaining behavior*

Aspek yang terakhir adalah *maintaining behavior* atau mempertahankan perilaku, maksudnya adalah seberapa lama seorang individu mampu mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai. Seorang individu yang menyerah dalam mencapai tujuan mereka, serta orang yang tidak tahan berusaha dalam mempertahankan usaha mencapai tujuan disebut sebagai individu yang motivasinya kurang atau rendah.

Purwanto (2002) mengemukakan tiga aspek yang mendasari motivasi seorang individu untuk bekerja, yaitu :

- a. Menggerakkan, menimbulkan kekuatan, memimpin individu untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku: motivasi menyediakan suatu orientasi tujuan.
- c. Menjaga dan menopang tingkah laku: diperlukan juga dukungan dari lingkungan sekitar selain kekuatan dari individu.

Kemudian Anoraga dan Suyati (1995) menambahkan bahwa aspek-aspek motivasi bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Keadaan termotivasi dalam diri individu
- b. Tingkah laku yang timbul dan diarahkan oleh keadaan
- c. Suatu tujuan ke arah mana tingkah laku tersebut diarahkan

Dari aspek-aspek motivasi bekerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang dipergunakan sebagai aspek motivasi bekerja dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek motivasi bekerja dari Greenberg & Baron (2003) dengan alasan bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan dipergunakan untuk mengungkap motivasi bekerja pada mahasiswa. Aspek-aspek tersebut meliputi: *Arousal* (dorongan), *direct behavioral* (mengarahkan perilaku), dan *maintaining behavior* (mempertahankan perilaku).

3.2 Faktor - Faktor Motivasi Bekerja

Monks (2001) mengemukakan dua faktor yang sangat mempengaruhi pilihan untuk bekerja pada remaja, dua faktor tersebut adalah :

a. Faktor sosial – ekonomi

Pengaruh faktor sosial ekonomi tidak dapat dilepaskan keputusan seorang remaja untuk bekerja. Sebab sebagian besar alasan remaja bekerja adalah karena faktor kebutuhan ekonomi yang kurang mencukupi serta keadaan sosial yang kurang menguntungkan. Remaja dari kalangan ekonomi rendah lebih memiliki keinginan untuk bekerja dikarenakan tuntutan kondisi ekonomi, sedangkan pada remaja dari kalangan ekonomi menengah keatas memiliki keinginan bekerja karena proses emansipasi.

b. Faktor sosial – *cultural*

Faktor sosial *cultural* mengarah pada jenis pekerjaan apa yang pantas dikerjakan oleh remaja perempuan, dan mana jenis pekerjaan yang layak dikerjakan oleh remaja laki-laki. Sebelumnya, pekerjaan bagi remaja perempuan

sangat terbatas, tetapi sekarang telah banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh remaja perempuan. Sehingga jumlah remaja perempuan yang bekerja semakin bertambah.

Menurut Gage & Barliner (1984) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang individu untuk melakukan pekerjaan dibagi menjadi lima faktor, yaitu:

- a. Kebutuhan. Proses motivasi terjadi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan. Kebutuhan yang muncul membuat individu bertindak laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Sikap. Sikap seorang individu terhadap suatu objek melibatkan emosi serta elemen kognitif, yaitu bagaimana seorang individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu akan mempengaruhi motivasinya dalam bertindak laku.
- c. Minat. Suatu minat yang besar akan mempengaruhi atau menimbulkan motivasi, sehingga motivasi akan lebih tinggi jika ada minat yang mendasari.
- d. Nilai, yaitu suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan yang diinginkan atau dianggap penting dalam hidup individu tersebut.
- e. Aspirasi, yaitu harapan individu akan sesuatu. Aspirasi yang tinggi akan membuat seorang individu mencoba dan berusaha mencapai suatu hal yang diharapkan.

Rice (1992) juga mengemukakan bahwa motivasi bekerja pada remaja dipengaruhi oleh faktor kebutuhan emosional. Kebutuhan emosional adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi emosional yang ada dalam diri mahasiswa, kebutuhan ini antara lain :

1. Pengakuan (*recognition*). Mahasiswa yang bekerja akan menjadi “seseorang” yang dikenal dan diakui keberadaannya oleh orang lain sehingga mahasiswa akan mendapatkan kepuasan akan kebutuhan emosional.
2. Pujian (*praise*). Bagi mahasiswa, semakin meluasnya kesuksesan yang diperoleh baik dimata mereka sendiri atau dimata orang lain maka mereka akan mencapai kepuasan diri dan pengakuan.
3. Pembenaran (*approval*). Mahasiswa yang berpikir filosofis akan menganggap bahwa bekerja merupakan satu jalan yang harus ditempuh untuk mencapai cita-cita dan pemuasan tujuan-tujuan.
4. Kasih sayang (*love*). Rasa kasih sayang pada keluarga memotivasi mahasiswa melakukan pekerjaan, sehingga dengan bekerja remaja dapat menghasilkan uang untuk memenuhi segala kebutuhan keluarga yang mereka kasihi.
5. Kemandirian (*independence*). Mahasiswa bekerja untuk menunjukkan bahwa mereka telah tumbuh dewasa, mampu mandiri secara finansial, emansipasi dari orangtua dan mampu untuk melakukan segala sesuatu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja terdiri dari 1) Pengakuan (*Recognition*), 2) Pujian (*Praise*), 3) Pembenaran (*Approval*), 4) Kasih sayang (*Love*), dan 5) Kemandirian (*Independence*). Dengan adanya motivasi bekerja atau kuatnya keinginan seseorang untuk bekerja maka sikap kemandirian pada diri mahasiswa tersebut sudah tertanam. Seorang mahasiswa yang tidak memiliki kemandirian atau kemandiriannya rendah maka akan cenderung bergantung pada orang lain dan tidak mampu membuat keputusan sendiri.

B. Kemandirian

1. Pengertian Kemandirian

Kata kemandirian berasal dari kata dasar diri yang mendapat awalan *ke* dan akhiran *an* yang kemudian membentuk suatu kata keadaan atau kata benda. Karena kemandirian berasal dari kata dasar diri, maka pembahasan mengenai kemandirian tidak dapat dilepaskan dari pembahasan diri itu sendiri, yang dalam konsep Rogers disebut dengan *self* karena diri itu merupakan inti dari kemandirian (Asrori & Ali, 2011).

Kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertindak laku sesuai keinginannya. Perkembangan kemandirian merupakan bagian penting untuk dapat menjadi otonom dalam masa remaja. Menurut Steinberg (2002), kemandirian merupakan kemampuan individu untuk bertindak laku secara seorang diri. Kemandirian remaja ditunjukkan dengan bertindak laku sesuai keinginannya, mengambil keputusan sendiri dan mampu mempertanggungjawabkan tingkah lakunya sendiri (Steinberg, 2002).

Monks mengemukakan bahwa kemandirian meliputi perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain. Kemandirian adalah hasrat untuk melakukan segala sesuatu bagi diri sendiri. Secara singkat dapat dipahami bahwa kemandirian mengandung pengertian :

- a. Suatu keadaan dimana seseorang yang memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya.
- b. Mampu mengambil keputusan dan berinisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
- c. Memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- d. Bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya.

Menurut Masrun, dkk (1986) kemandirian adalah suatu sikap yang memungkinkan seseorang untuk berbuat bebas, melakukan sesuatu atas dorongan diri sendiri untuk kebutuhan sendiri, mengejar prestasi, penuh ketekunan, serta berkeinginan untuk melakukan sesuatu tanpa bantuan oranglain, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungannya, mempunyai rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan diri sendiri, dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

Masrun, dkk (1986) juga menyatakan bahwa kemandirian pada remaja secara psikologis dianggap penting karena setiap remaja berusaha menyesuaikan diri secara aktif terhadap lingkungannya. Kemandirian pada remaja dan dewasa awal berbeda dengan kemandirian pada masa anak. Kemandirian pada masa anak lebih mengarah pada kemandirian secara fisik, sedangkan pada masa remaja lebih

mengarah pada kemandirian secara psikologis. Sedangkan pada masa dewasa awal kemandirian mengarah pada kemampuan untuk mandiri secara finansial (Santrock, 1999).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan suatu keadaan pada seorang individu yang telah mengenali identitas dirinya, mampu melakukan suatu hal untuk dirinya sendiri, memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas-tugasnya, merasa puas dengan hasil usahanya, dan mampu bertanggungjawab terhadap apa yang dilakukannya.

2. Aspek – Aspek Kemandirian

Menurut Steinberg (dalam Herwita, 2008) menunjukkan karakteristik dari ketiga aspek kemandirian, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemandirian emosi (*emotional autonomy*), yaitu aspek kemandirian yang menyatakan perubahan kedekatan hubungan emosional antar individu.
- b. Kemandirian tingkah laku (*behavioral autonomy*), yaitu suatu kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan tanpa tergantung pada orang lain dan melakukannya secara bertanggungjawab.
- c. Kemandirian nilai (*value autonomy*), yaitu kemampuan memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah, tentang apa yang penting dan apa yang tidak penting.

Steinberg (dalam Desmita, 2010) juga membedakan kemandirian atas tiga bentuk, yaitu: 1) Kemandirian emosi (*emotional autonomy*); 2) Kemandirian tingkah laku (*behavioral autonomy*); 3) Kemandirian nilai (*value autonomy*). Lengkapnya Steinberg menulis:

" Pertama, kemandirian emosional yaitu aspek kemandirian yang berhubungan dengan perubahan dalam hubungan dekat dengan individu , terutama dengan orang tua . Kedua, kemandirian tingkah laku - kemampuan untuk membuat keputusan yang independen dan menindaklanjuti dengan mereka . Karakterisasi ketiga melibatkan aspek kemandirian disebut sebagai kemandirian nilai - kemudian tuntutan lainnya ; itu berarti memiliki sebuah penetapan prinsip tentang benar dan salah , tentang apa yang penting dan apa yang tidak " .

Menurut Douvan (dikutip Yusuf, 2000) kemandirian terdiri dari tiga aspek perkembangan, yaitu:

- a. Kemandiran aspek emosi, yaitu ditandai oleh kemampuan remaja memecahkan ketergantungannya (sifat kekanak-kanakannya) dari orangtua dan mereka dapat memuaskan kebutuhan kasih sayang dan keakraban diluar rumahnya.
- b. Kemandirian aspek perilaku. Kemandirian berperilaku merupakan kemampuan remaja untuk mengambil keputusan tentang tingkah laku pribadinya, seperti dalam memilih pakaian, sekolah/pendidikan dan pekerjaan.

- c. Kemandirian aspek nilai. Kemandirian ini ditunjukkan remaja dengan dimilikinya seperangkat nilai-nilai yang dikonstruksikan sendiri oleh remaja, menyangkut baik-buruk, benar-salah, atau komitmennya terhadap nilai-nilai agama.

Sedangkan Robert Havinghurst (dalam Desmita, 2010) menambahkan bahwa kemandirian terdiri dari beberapa aspek, yaitu :

- a. Aspek emosi, aspek ini ditujukan dengan kemampuan mengontrol emosi dan tidak tergantungnya emosi pada orangtua.
- b. Aspek ekonomi, aspek ini ditujukan dengan kemampuan mengatur ekonomi dan tidak tergantungnya kebutuhan ekonomi pada orangtua.
- c. Aspek intelektual, aspek ini ditujukan dengan kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi.
- d. Aspek sosial, aspek ini ditunjukkan dengan kemampuan untuk mengadakan interaksi dengan oranglain dan tidak tergantung dari orang lain.

Berdasarkan aspek-aspek kemandirian yang telah dikemukakan diatas, maka yang dianggap paling sesuai adalah tiga aspek kemandirian menurut Steinberg (dalam Herwita, 2008). Aspek-aspek tersebut antara lain aspek *emotional autonomy*, aspek *behavioral autonomy*, dan aspek *value autonomy*. Hal ini dikarenakan aspek-aspek kemandirian dari Steinberg tersebut lebih mewakili dalam mengukur kemandirian pada mahasiswa dalam hubungannya dengan motivasi bekerja.

3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kemandirian

Kemandirian bukanlah merupakan bawaan yang melekat pada diri individu sejak lahir. Perkembangannya juga dipengaruhi oleh berbagai stimulasi yang datang dari lingkungannya, selain potensi yang telah dimiliki sejak lahir sebagai keturunan dari orangtuanya. Menurut Hurlock (dalam Menuk, 2009) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kemandirian adalah sebagai berikut:

a. Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan pertama dan yang paling utama dalam melakukan interaksi sosialnya.

b. Sekolah

Sekolah merupakan lingkungan selanjutnya setelah keluarga, dimana anak yang sudah cukup umur akan lebih banyak menghabiskan waktu sehari di sekolah, bergaul dengan teman-teman sebayanya sehingga remaja dapat belajar menjadi lebih mandiri.

c. Agama

Agama juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemandirian. Misalnya: sikap terhadap agama yang terlalu kuat, dimana seseorang dapat menjadi mandiri melalui sikapnya yang sangat kuat terhadap agama yang dianutnya, sehingga tidak gampang untuk terpengaruh oleh orang lain dan memiliki keyakinan yang kuat pada agama yang dianutnya.

d. Media komunikasi massa

Melalui media massa, seseorang dapat menjadi lebih cepat mandiri, karena dari media massa dapat diperoleh segala macam informasi. Misalnya: Koran, majalah dan televisi.

e. Pekerjaan atau tugas yang menuntut sikap pribadi tertentu

Ketika seseorang dihadapkan oleh beberapa pekerjaan ataupun tugas-tugas, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kemandiriannya. Dimana seseorang tersebut dituntut untuk lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tugasnya tanpa bantuan dari orang lain.

C. Kerangka Berpikir

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Steinberg tentang kemandirian remaja dan teori dari Greenberg & Baron tentang Motivasi Bekerja.

Motivasi bekerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Ada banyak hal yang mendasari seseorang mau bekerja. Bagi mahasiswa, dengan bekerja mampu membiayai kuliah dengan hasil keringat sendiri dan sedikit meringankan beban orangtua.

Menurut Greenberg & Baron (2003) mengemukakan bahwa motivasi bekerja adalah seperangkat proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan

mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Greenberg & Baron juga mengatakan bahwa orang yang memiliki motivasi bekerja ditandai oleh beberapa aspek, antara lain pertama *Arousal*, aspek ini berkaitan dengan dorongan, energi yang mendasari perilaku bekerja. Keterkaitan untuk memenuhi dorongan ini membawa individu terikat dalam suatu perilaku untuk memenuhi dorongan tersebut. Kedua *Direct behavior*, aspek ini berkaitan dengan pilihan yang dibuat seorang individu dan berbagai pilihan cara yang akan ditempuh sebagai jalan mencapai tujuan yang ingin diraih. Aspek ini ditunjukkan dengan perilaku yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah pada tujuan yang ingin dicapai oleh individu. Ketiga *Maintaining behavior*, aspek yang terakhir ini adalah mempertahankan perilaku, maksudnya seberapa lama seorang individu mampu mempertahankan perilakunya dalam bekerja sehingga tujuan mereka dapat tercapai.

Salah satu tugas perkembangan sangat penting dalam mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi bekerja mahasiswa adalah kemandirian. Untuk mampu menjalankan pekerjaannya, seorang mahasiswa harus memiliki kemandirian sebagai bentuk bahwa mahasiswa mampu berdiri sendiri sebagai mahasiswa yang tidak bergantung kepada orangtua atau orang lain. Selain itu mahasiswa yang memiliki kemandirian yang kuat akan mampu bertanggungjawab, berani menghadapi masalah dan resiko dan tidak mudah terpengaruh atau tergantung pada orang lain (Nuryoto, 1993).

Mahasiswa dengan kemandirian yang tinggi akan menunjukkan kemampuan yang tinggi dalam mengambil keputusan, menjalankan keputusan,

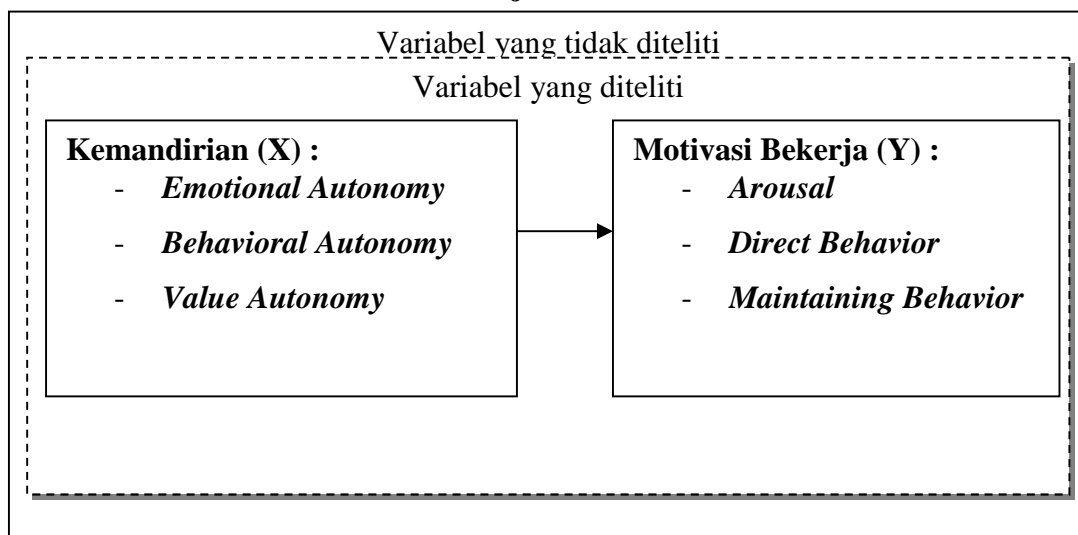
mampu menjalankan tugas-tugasnya, memiliki rasa percaya diri, mampu mengatasi masalah, memiliki inisiatif, memiliki kontrol diri yang tinggi, mengarahkan tingkah lakunya menuju kesempurnaan, serta memiliki sifat eksploratif (Afiatin, 1993). Begitu juga sebaliknya, mahasiswa dengan kemandirian yang rendah akan menunjukkan kurangnya kemampuan dalam mengambil keputusan, kurangnya kemampuan dalam mengerjakan tugas rutin, kurang mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi, kurang memiliki inisiatif, kurang memiliki kepercayaan diri, kurang mampu mengarahkan tingkah lakunya pada kesempurnaan, kurang memperoleh kepuasan dari usahanya, serta kurang memiliki sifat eksploratif.

Steinberg (dalam Herwita, 2008) mengemukakan kemandirian merupakan kemampuan individu dalam mengelola dirinya, ditandai dengan tidak tergantung pada dukungan emosional orang lain terutama orangtua, mampu mengambil keputusan secara mandiri dan konsekuen terhadap keputusan tersebut, serta memiliki seperangkat prinsip tentang benar dan salah, penting dan tidak penting. Kemandirian tergambar dalam kemandirian emosi (*emotional autonomy*), yaitu aspek kemandirian yang menyatakan perubahan kedekatan hubungan emosional antar individu. Kemandirian tingkah laku (*behavioral autonomy*), yaitu suatu kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan tanpa tergantung pada orang lain dan melakukannya secara bertanggung jawab. Kemandirian nilai (*value autonomy*), yaitu kemampuan memaknai seperangkat prinsip tentang benar dan salah, tentang apa yang penting dan apa yang tidak penting.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kemandirian seseorang yaitu kemampuan individu untuk bertingkah laku secara seorang diri akan mempengaruhi motivasinya bekerja. Kemandirian yang tinggi cenderung ditampakkan dengan suatu sikap seseorang untuk berbuat bebas tapi bertanggungjawab, mengejar prestasi dengan penuh ketekunan, mampu berpikir dan bertindak original, kreatif dan penuh inisiatif, percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, menghargai keadaan sendiri dan memperoleh kepuasan dari usahanya akan menghasilkan motivasi untuk bekerja yang tinggi sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan pun akan maksimal.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diuraikan diatas, bagaimana keterkaitan antara kemandirian dengan motivasi bekerja pada mahasiswa dapat di ilustrasikan dalam bagan berikut ini :

Gambaran Skema Hubungan Variabel Kemandirian Terhadap Motivasi Bekerja Pada Mahasiswa



Dari gambar di atas dapat dilihat ada variabel yang diteliti dan ada variabel yang tidak diteliti yang juga dapat mempengaruhi motivasi bekerja. Variabel yang

diteliti yaitu kemandirian dan motivasi bekerja. Variabel kemandirian yang diteliti terdiri dari kemandirian emosi (*emotional autonomy*). Kemandirian tingkah laku (*behavioral autonomy*), dan kemandirian nilai (*value autonomy*). Selain kemandirian ada juga variable motivasi bekerja yaitu dorongan (*arousal*), (*direct behavior*), dan (*maintaining behavior*).

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan antara kemandirian dengan motivasi bekerja pada mahasiswa”.